

その他

就労支援における作業療法士のかかわり

The Role of the Occupational Therapist in Assisting Persons with Disabilities to Find Employment.

永田 ゑみ子

Emiko NAGATA

白井 はる奈

Haruna SHIRAI

抄 録

障害者の多くは働く意欲を持っている。この人たちのために就労支援機関は雇用のサポートを行っている。就労支援には多くの職種が関わっているが、作業療法士はまだ少ない現況である。就労支援は、作業療法士の重要な職域と考えられる。はたらくことの意義を考え、就労関係機関のサービスを説明し、障害者が一般企業に就職するまでの支援のプロセスを紹介する。また就労支援に作業療法士はどのようにかかわっていけばよいのか、特に精神障害者について、筆者のハローワークと就労移行支援事業所での経験を通して作業療法士の就労支援へのかかわりについて検討する。

キーワード ■ 就労支援 精神障害 作業療法士

はじめに

筆者がハローワークに勤務していた1990年代は、精神障害者担当の職業相談員が順次全国のハローワークに配置され始め、地域障害者職業センターで精神障害者の受け入れが始まった頃であった。精神障害のある人が就労し定着するためには①働く意欲、②職場・作業内容とのマッチング、③支援者・相談者の存在、④関係機関の連携などいくつかの要素が必要である。筆者は過去、ハローワークで精神障害者の就労支援を経験し、現在、授産施設と就労移行支援事業所にかかわっている。本稿では人が地域で暮らし、社会とつながっていると実感できるのはどのような生活なのだろうかと自問自答し、また、病・障害がある人と支援者・相談者との

関係はどのようなものなのだろうかと問いつつ、働くことの意義を考える。さらに精神障害者の雇用状況や施策の変遷の現状を分析し、精神に障害がある人の就労支援における作業療法士のかかわりについてまとめた。

1 働くことの意義

ハローワークに勤務していたある時、精神障害者のA氏に働く理由を尋ねたことがある。A氏からは当たり前のように、親の定年が近く結婚もしたい年齢であるので、働くことが当然であるという言葉が返ってきた。また、B氏は、月曜から金曜まで働いて土日は趣味を楽しむ、そのような普通の生活を希望していることを面接時に話してくれた。

働くことの意義として、田中¹⁾は、精神障害者にとって社会ではたらく文脈は、「働くことを含む人生」（ワーキングライフ）、働く生活を含めた「納得のいく社会参加」の重要な座標であり、精神障害者の社会的存在価値を高めるものである、と述べている。

さらに相澤²⁾は、生計の維持や集団への所属欲求を満たし、社会での役割を実現し、自己表現・自己実現するなどが挙げられるとしている。障害の有無に関わらず働くことの意義は共通していると言える。さらに、健康への好影響や自信の回復なども挙げられる^{2, 3)}が、これらも精神障害者に限られるものではない。

A氏やB氏が話してくれたように、働くことを含め普通の生活を送ることが、ワーキングライフであり、納得のいく社会参加である。さらに、健康への好影響や自信の回復などは障害の有無に関わらず皆に共通している働くことの意義である。

2 はたらき方

一般雇用には、障害を開示して一般企業に雇用されるものと、障害を開示せずに雇用されるものがある。障害を開示する場合を保護雇用という⁴⁾。また、福祉工場などの福祉施設ではたらく福祉就労がある。

本稿では、障害を開示して企業に雇用される一般雇用を中心に論を進めるが、一般雇用を“働く”と、一般雇用以外の福祉就労等も含めた意味で“はたらく”という表現を使う。

就労支援は雇用には至らなくても、その人らしいはたらき方や生活を見つけていく過程でもある。

3 精神障害者の雇用状況と施策

1) 企業での規模別雇用者数

厚生労働省の雇用実態調査によると、平成20年11月時点で、雇用されている身体障害者は推計34万6千人、知的障害者は推計7万3千人、精神障害者は推計2万9千人である。

事業所規模別にみると、従業員5～29人規模の事業所に雇用されている精神障害者は、65.5%であり、身体障害者の37.1%、知的障害者の34.2%に比べて、小規模事業所に雇用されている割合が高くなっている。

精神障害者になった時点別では、事業所の採用前が64.3%、採用後が32.9%となっている。雇用形態別にみると、正社員が46.7%、正社員以外が53.3%となっている。また、精神障害者を募集・採用する際に関係機関を利用したり、協力を求めたことのある事業所は全体の12.4%であり、利用している事業所の連携先はハローワークが85.1%となっている（図1）⁵⁾。

2) ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況

ハローワークにおける平成20年度の精神障害者の新規求職申込件数は28,483件、就職件数は9,456件で就職率（就職件数／新規求職申込件数）は33.2%である。また、平成19年度の新規求職申込件数22,804件、就職件数8,479件、就職率37.2%と比べると、就職率は低下したものの、新規求職申込件数は高い伸びを示している。雇用状況の悪化にもかかわらず、精神障害者の就職件数は増加となっている（図2）⁶⁾。

3) 精神障害者の就労支援に使える施策

①ハローワーク

ハローワークでの障害者雇用に関する業務は、職業相談・職業紹介・職場適応指導がある。職業相談は、専門相談部門の職員・職業相談員が個別対応により、障害の特性や適性、希望職種等に応じ、きめ細やかな相談を行なっている。職業紹介は、障害者向け求人と、一般求人か

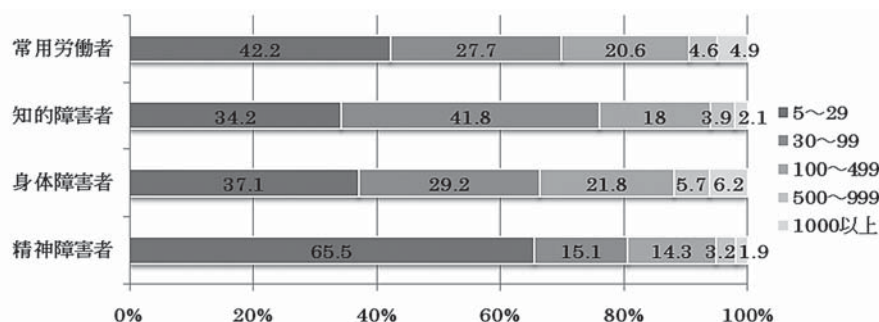


図1 企業での規模別雇用者数

出典：厚生労働省「平成20年度障害者雇用実態調査結果の概要について（2009.11）」

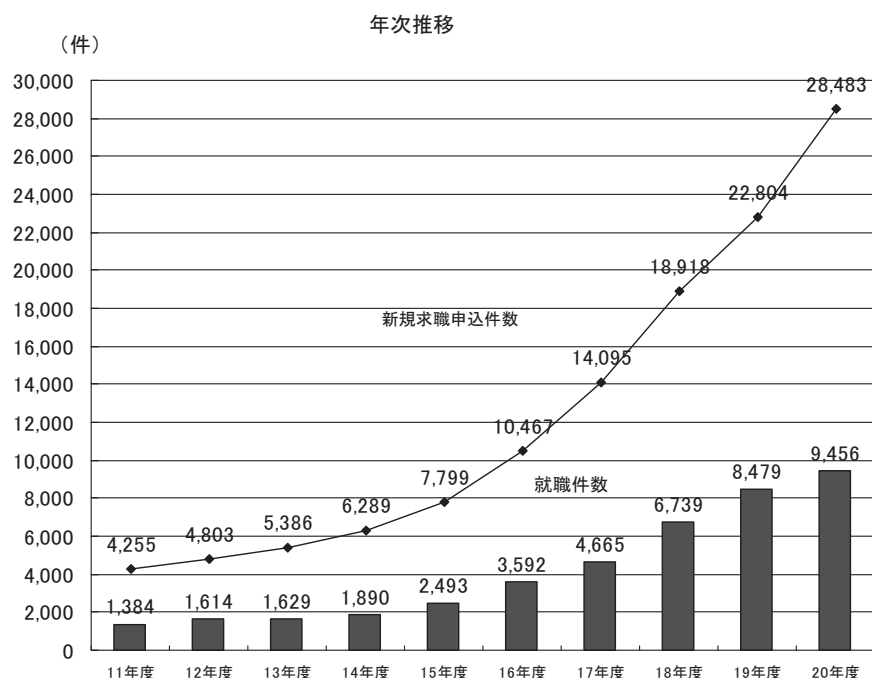


図2 精神障害者における就職件数および新規求職申込件数の推移

出典：厚生労働省「平成20年度における障害者の職業紹介状況（2009.5）」

ら障害者に適したものについて障害者求人への転換を事業所に勧めたものを障害者に紹介する。職場適応指導は、就職した障害者と雇用者側に職場定着に向けての指導を行う^{7, 8)}。

②地域障害者職業センター

地域障害者職業センターの業務は、職業評価・職業指導・ジョブコーチによる支援事業・職業準備支援などがある。職業評価では職業能力等を評価し、相談者の状況に応じた支援計画を作成する。職業指導は、求職者が求職活動や職業選択が行え、就職後は定着できるよう相談助言を行う。ジョブコーチによる支援事業は、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者と事業主に対し職場適応や雇用管理に関する支援を行い、企業への就職や職場での定着をめざす援助を行う。職業準備支援は自分に合った働き方の検討、就職活動を行っていく上での課題や援助方法の整理、職業に関する知識・技能を身につけることを目的とし、企業への就職（または復帰）を目指す⁷⁻⁹⁾。

③援護措置・訓練等

援護措置・訓練として特定就職困難者雇用開発助成金制度がある。これは、障害者などの就職困難者をハローワークなどの紹介により、新たに雇用した事業主に助成金が支払われる制度である。トライアル雇用は適性や能力などを見極め、その後の雇用への移行や雇用のきっかけとするため、就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用（原則3か月）する場合に奨励金が支給される制度である。職場適応訓練は、実際の職場で訓練を行うことにより、作業環境に適応

することを容易にさせる目的で実施するもので、訓練終了後は、その訓練を行った事業所に障害者を雇用してもらうことを期待して実施する。訓練を行った事業主には訓練費が支給される^{7, 8)}。

4 就労支援の連携とプロセス

一般企業で働くことを希望する精神障害者が、ハローワークを利用して就職を目指すプロセスを紹介する。

精神障害者は、福祉施設、医療機関・保健所等の担当者から専門相談窓口で紹介され、紹介者とともにハローワークに相談に行く。専門相談窓口の担当者は、求職者と職業相談を行い、障害者求職登録を行う。必要に応じて紹介者や主治医等からの情報収集をする。情報が不十分な場合や障害者職業センターを利用したほうがよいと判断したときは、障害者職業センターに紹介する。職業評価の結果、一般就労可能と判断すれば求人開拓を行い事業所を紹介する。訓練制度等を利用したほうがよい場合は、ハローワーク・障害者職業センターの各種制度を使う。訓練中はもちろん就職後はハローワーク・障害者職業センターと求職者を紹介した施設を中心に職場適応指導やフォローアップを行う(図3)。

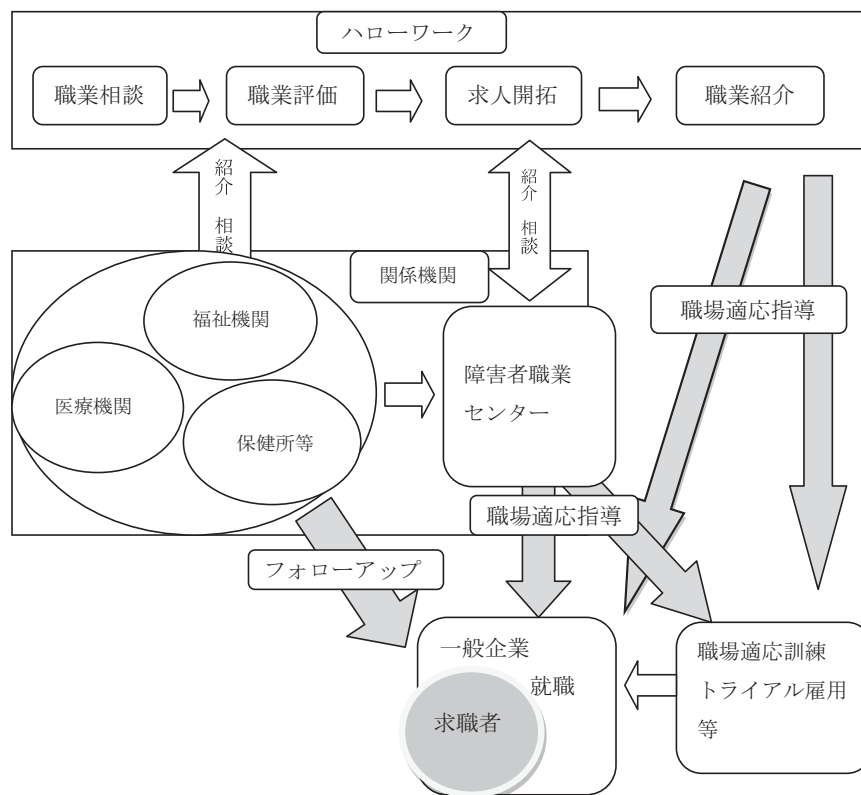


図3 就労支援の連携とプロセス (私案)

(※) 職場適応訓練やトライアル雇用中、および就職後は、主にハローワークと障害者職業センターが事業所と求職者本人の職場適応指導を行い、医療・保健・福祉機関は、主に求職者のフォローアップをする。

5 作業療法士のかかわり

1) ハローワークでのかかわり

筆者はハローワークに勤務していた8年間に、約180名の精神障害者に出会った。一回の相談のみの人もいれば約7年支援した人もいる。就職した人のうち、10年以上勤務している人もいれば、半年ほどで退職した人もいる。ここでは、2人の就労支援を振り返ってみる。

小規模作業所に通う30歳代のC氏は、就労について強い意欲をもって相談に訪れた。職業相談等を重ねた結果、作業スピードは遅いが非常に丁寧であり、コミュニケーション能力に問題なく真面目な性格であった。程なく自宅から近い呉服関係の事業所に雇用された。作業内容は、丁寧さとある程度のスピードが求められるものであり、スピード面が課題になる可能性が考えられた。就職当初は事業主の戸惑いがあったものの受け入れは良かった。適時、職場を訪問し、適応指導を行っていたが、数ヶ月たつと作業のスピードアップを求められ始めたため、筆者は事業主に、C氏の特徴を再度伝え様子を見てもらうことにした。半年たったころC氏の体調が悪化したので退職することになる。その後回復したC氏は元の小規模作業所に戻り、「私はここでののはたらき方が自分に合っていると思います」と語った。

また、障害者職業センターの職業カウンセラーから紹介された20歳代のD氏は、一般就労の経験がなかった。一般就労の可能性をみる目的で企業実習を実施し、実習中は、筆者と職業カウンセラーが交互に事業所に赴き、職場適応指導を続けた。D氏は作業への適応は良いが、コミュニケーションに課題があり、終了時点では、すぐに一般就労することは難しいとの評価結果となった。D氏は企業実習を体験したことで、一般就労ではなく家業の雑貨店を手伝うことを選び、また、今までの自分を振り返り、それまで疎遠だった家族とのコミュニケーションを大切にすることで家族関係が改善し、食卓を一緒に囲むようになっていった。

C氏やD氏のように、企業で就労や実習を経験したことで、無理をせず自分に合ったはたらき方を選び、自分らしい生活を選んでいく人たちがいる。就労支援は、一般就労のみを支援するのではなく、精神障害者が、一般就労だけではないはたらき方を含めた自分らしい生活を主体的に選択できるように、支援する側というよりも添うように支えていくことが重要である。

2) 就労移行支援事業所でのかかわり

就労移行支援事業とは、平成18年4月より施行された障害者自立支援法において新たに作られた事業である。就労移行支援事業は、一般就労を希望する障害者に対して原則として2年間の期限を設け、支援計画に基づき一般就労等への移行に向けて事業所内や企業における作業や実習を実施し、就労後は職場定着のための支援等を実施する¹⁰⁾。

筆者は、精神病院を母体とした就労移行支援事業所に、2010年4月から非常勤の作業療法士としてかかわっている。この事業所は、施設長、精神保健福祉士、臨床心理士、指導員の7名の職員が配置され、利用者は約20名で、その内7割が統合失調症の人である。年齢は20代から50代まで、男性が75%を占めている。筆者の主な役割は、ハローワークでの経験を活かし、就労支援の経験の少ない職員にスーパーバイズすることである。

精神障害者が、生活リズムの確立や健康管理、基本的なルールを遵守するなどの職業準備性が整っていないために長期に施設内で訓練を続けている場合がみられる。一般企業で働くことを希望し、ある程度の職業準備性が整えば、職場実習や様々な訓練制度を利用して一般企業に出ていくことが、対象者の自己認識を深め職業準備性が向上することにつながる。また、支援者は現場に即した評価ができ、適格な評価に基づいた介入をリアルタイムに行いフィードバック出来るため、結果として対象者の一般就労につながりやすいと考える。筆者がかかわっている就労移行支援事業所では、職場実習を終えて働くことに自信を持ち、生き生きとしてきた人や、さらに一般企業への就職が決まった人がいる。また、それらを間近に見ることで、他の利用者にも一般就労への希望と意欲が高まっている。

3) 作業療法士の役割

精神障害者の就労支援における作業療法士の役割として、作業遂行機能の評価と企業での職務や個別の作業分析、企業への就労を目標としたプログラム立案、職場適応指導等が挙げられる。

作業療法士養成課程で学ぶ評価は、就労支援においても身体的、精神的、社会的、経済的等多面的な視野で対象者を把握することに役立つ。また活動分析は、社会の中にある職務や仕事を分析・評価できることが就労支援にとって強みである^{11, 12)}。さらに作業療法士の活動を通しての視点は、他職種に無い総合的技術で、就労支援に貢献することが出来る。

授産施設や就労移行支援事業所などでは、実習施設や職場の開拓、ジョブコーチ的支援はもとより、福祉・医療・保健機関さらにハローワークや障害者職業センター等の労働機関および企業との連携など、作業療法士としての専門性を活かしながら他職種や地域と協働した動きが求められる^{13, 14)}。

6 今後の課題

近年、障害者の一般企業への就職が多くなってきたとはいえ、経済情勢の影響を受ける。正規雇用として安定した職を得ることは容易でないことは言うまでもない。雇用全般の向上は緊急かつ長期的政府・自治体の政策課題である。障害者の雇用においても、一般企業が積極的に採用できるように法的・税的な改善の必要性がある。障害者雇用が企業経営のマイナスになら

ない施策が重要である。

また、医療職である作業療法士は、医療機関では経済的、制度的に保証されているが、精神障害者の就労支援を行う福祉施設ではその点が不十分である。更に、実習施設や職場の開拓には営業力が必要とされる。

作業療法士をはじめ、多くの就労支援者は、単なる福祉・医療・保健従事者ではなく、働く意欲のある者が皆働ける社会を目指すために、政治経済に関心のある一般人でなければならない。

おわりに

就労支援は生活支援の一部である。一般企業で働くことを希望する人たちが、就職し安定して働き続けられるように、また、就職に至らなくても、自分に合ったはたらき方をみつけ自分らしい生活が送れるような就労支援サービスを行える作業療法士でありたい。また、就労支援を行う者は、対象者を信じ、主体性を失わせることなく、添うようにかかわっていくことが重要である。

〔文 献〕

- 1) 田中英樹：社会で働くことの意義はどこにあるのか. Schizophrenia Frontier, 10 (4) : 7-11, 2009.
- 2) 相澤欽一：当事者にとっての働く意義と就労支援. 精神科臨床サービス 9, 170-174, 2009.
- 3) 埜崎健治：就労支援における働くことの意味. 精リハ誌 11 (2) : 174-177, 2007.
- 4) 山根寛：精神障害と作業療法. 三輪書店, 東京, 2010, pp.213-215.
- 5) 厚生労働省：雇用実態調査 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果の概要について.
<<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000002fxj.html>> (参照 2010-9-11)
- 6) 厚生労働省：平成 20 年度における障害者の職業紹介状況等.
<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/05/h0515-1.html>> (参照 2010-9-21)
- 7) 相澤欽一：現場で使える精神障害者雇用支援ハンドブック. 金剛出版, 東京, 2007, pp.51-65.
- 8) 松為信雄・菊池恵美子：職業リハビリテーション入門. 協同医書出版社, 東京, 2001, pp.21-22.
- 9) 京都障害者職業センターパンフレット
- 10) 坂本洋一：よくわかる障害者自立支援法第 2 版. 中央法規, 東京, 2008.
- 11) 澤俊二：Ⅳ 就労支援に生かす作業療法の理論と技術. 作業療法ジャーナル 43 (7) : 738-742, 2009.
- 12) 木村伊津子：Ⅳ 就労支援に生かす作業療法の理論と技術. 作業療法ジャーナル 43 (7) : 760-764, 2009.
- 13) 日本作業療法士協会：作業療法と障害者就労支援. 作業療法 27 (5) : 588-598, 2008.
- 14) 梶直美・香田真希子・松田美穂：今こそ必要とされる OT の就労支援. 作業療法ジャーナル 42 (6) : 509-517, 2008.
- 15) 松為信雄：就労をめぐる今日的課題. 精神保健福祉 38 (4) : 359-362, 2007.

- 16) 上野洋子：精神障害者の働く生活を支援する意味. 精神保健福祉 38 (4) : 347-350, 2007.
- 17) 江畑敬介：専門職から見た就労支援の意義. 精神科臨床サービス 9 : 175-179, 2009.
- 18) 大島巖：本人が望む就労を実現するには何が必要か. 精神科臨床サービス 9 : 186-190, 2009.
- 19) 吉澤純：精神障害者の雇用支援施策について. 精神科臨床サービス 9 : 197-201, 2009.
- 20) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：2010 年度版就業支援ハンドブック. 大誠社, 東京, 2010.

(ながた えみこ 保健医療技術実習センター)

(しらい はるな 作業療法学科)

2010 年 9 月 30 日受理

